

新人育成にお悩みの方向け

新入社員 **育** **成** プランツール

はじめに

近年、ファーストキャリアと呼ばれる「社会人として初めて働く会社での業務経験」が、人材育成において注目されるようになりました。人手不足・人材不足が続く日本社会では、若手社員の早期離職を防ぎ、早期活躍を促すため、多くの企業が「将来のコア人材」「次世代リーダー」の育成に取り組んでいます。

特に、社会人1～3年目の3年間は「ゴールデンエイジ」と呼ばれ、この時期にどのような教えを受け、仕事を体験したかが、その後のキャリアに決定的な影響を与えるとされています。ドラッカーも、著書『非営利組織の経営』の中で“成果を上げる人と上げない人の差は才能ではなく、習慣的な姿勢や基礎的な方法が身についているかどうかの問題”と提唱しており、社会人として必要不可欠な「バイタルスキル」をいかに早く、確実に身につけさせることができるかが、企業が社員に対して行うべきキャリア形成支援の要点といえるでしょう。

本資料は、新入社員や若手社員の育成が期待通りに進んでいない、現状の育成施策を見直したい、そして時代に合った教育体系を構築したい、という方向けのお役立ちツールです。いま知っておくべき必須知識を学び、そして貴社の特性や課題に適した育成プランの構築にご活用いただけます。

P.3 …… INPUT編 | 2025年度の新入社員を理解する

- Step1. 内定社員の「不安・心配」な気持ちを理解する
- Step2. 入社後の「スキルアップ・成長」への意欲を理解する

P.5 …… OUTPUT編 | ゴールデンエイジの新人育成プランを考える

- Step1. 「人材要件」を定義する
- Step2. 「新入社員育成の現在地」を把握する
- Step3. 「人材要件」と「現在地」のギャップを埋める

P.6 …… 最適な育成プラン構築を支援するサービスのご紹介

2025年度の新入社員を理解する

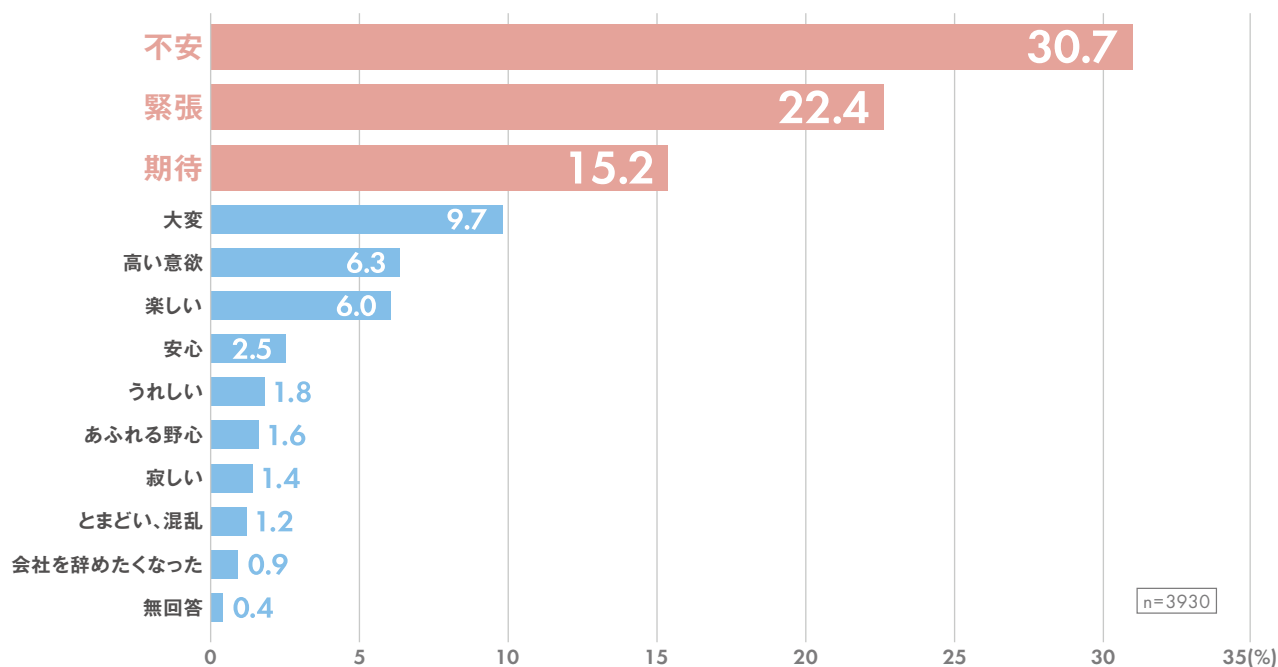
近年、ビジネスパーソンを取り巻く環境やキャリアへの価値観、働き方は大きく変容しています。企業は、そうした変化を的確に捉え、社員がどんな「不安」を抱え、どんなことに「意欲」を抱いているかを理解し、育成プランに反映させる必要があります。

そこで、INPUT編では、当社および「人と組織の未来創り[®]」に関する調査・研究を行うラーニングイノベーション総合研究所[®]が実施した社会人意識調査の結果から、2025年度の1年目社員が、入社時に抱いていた「不安」と、入社後に感じている「意欲」についてご紹介します。



新入社員の「不安・心配」な気持ちを理解する

図1 Q 入社式を迎え、現在の気持ちを教えてください(単一回答)



2025年度新入社員3,933人を対象に行った「新入社員意識調査」では、入社時の心境について質問した結果、「不安」と回答する割合が最も高く30.7%。次に「緊張」(22.4%)、「期待」(15.2%)と続きました(図1)。

この結果から新入社員は社会人としてのスタートに戸惑いや緊張を感じている様子が見えます。2025年度の新入社員は、学生時代にコロナ禍を経験しており、対面でのコミュニケーションに十分に慣れていない傾向があります。また、オンライン中心の学びや活動が多かったことから、働くことへの実感を持ちにくい面もあるようです。

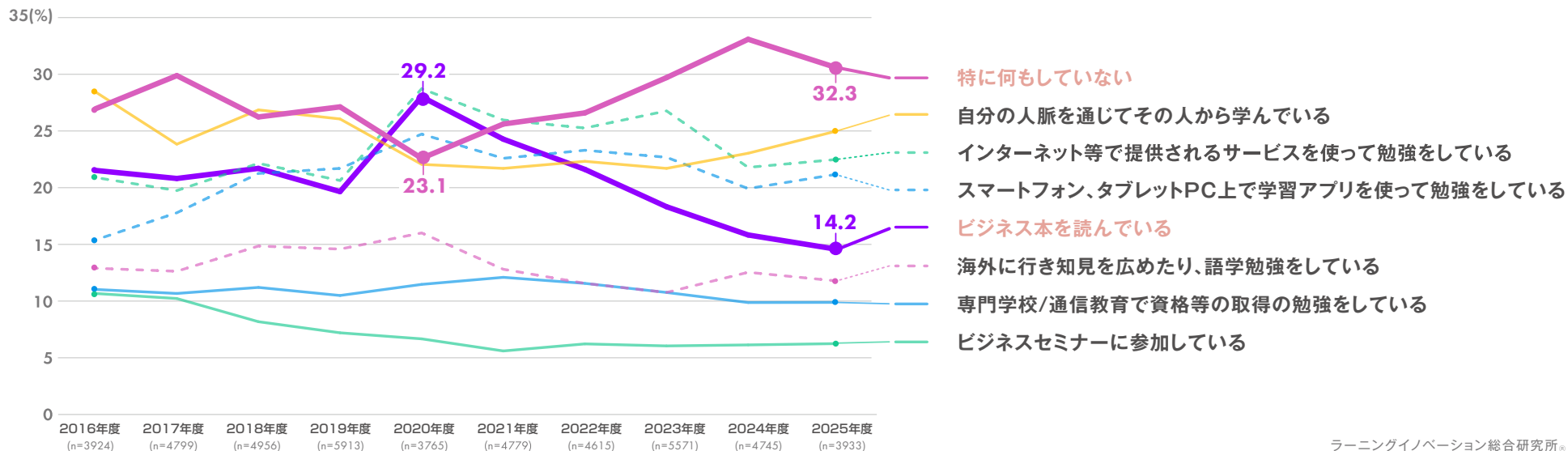
企業側は、新入社員の「不安」を解消するため、安心して働き始められるようなサポート体制や、気軽に相談できる雰囲気づくりに取り組むとよいでしょう。

ラーニングイノベーション総合研究所[®]

Step
2

入社後の「スキルアップ・成長」への意欲を理解する

図2 Q 社会人としてスキルアップするために、既に取り組んでいることはありますか？(複数回答)



ラーニングイノベーション総合研究所。

続いて同じく2025年新入社員を対象に行った「新入社員意識調査」の「入社時点でスキルアップのために取り組んでいること」を見ていきましょう。2016年度から10年間、各年度の新社員に質問した結果を比較しました。

結果、「特に何もしていない」が2020年度から増加傾向にあり、2025年度は前年より下がったものの、32.3%で1位となりました。これより、内定期間中の社会人になる準備が、自力では整えられていない実態がわかります。

また、「ビジネス本を読んでいる」と回答した割合も、2020年度か5年間で15.0ポイントマイナスとなり、読書離れの実態も垣間見られました(図2)。

この結果より、内定期間中の社会人になる準備が、自力では整えられていない実態がわかります。また、「ビジネス本を読んでいる」の割合の減少傾向からもわかるように、読書離れの実態も垣間見られました。

企業側には、入社前からの学びを促す機会の提供や、社会人としての基礎を身につけるためのサポートがより一層求められます。受け身になりがちな新入社員に対して、主体的に学べる環境づくりが重要になってきています。

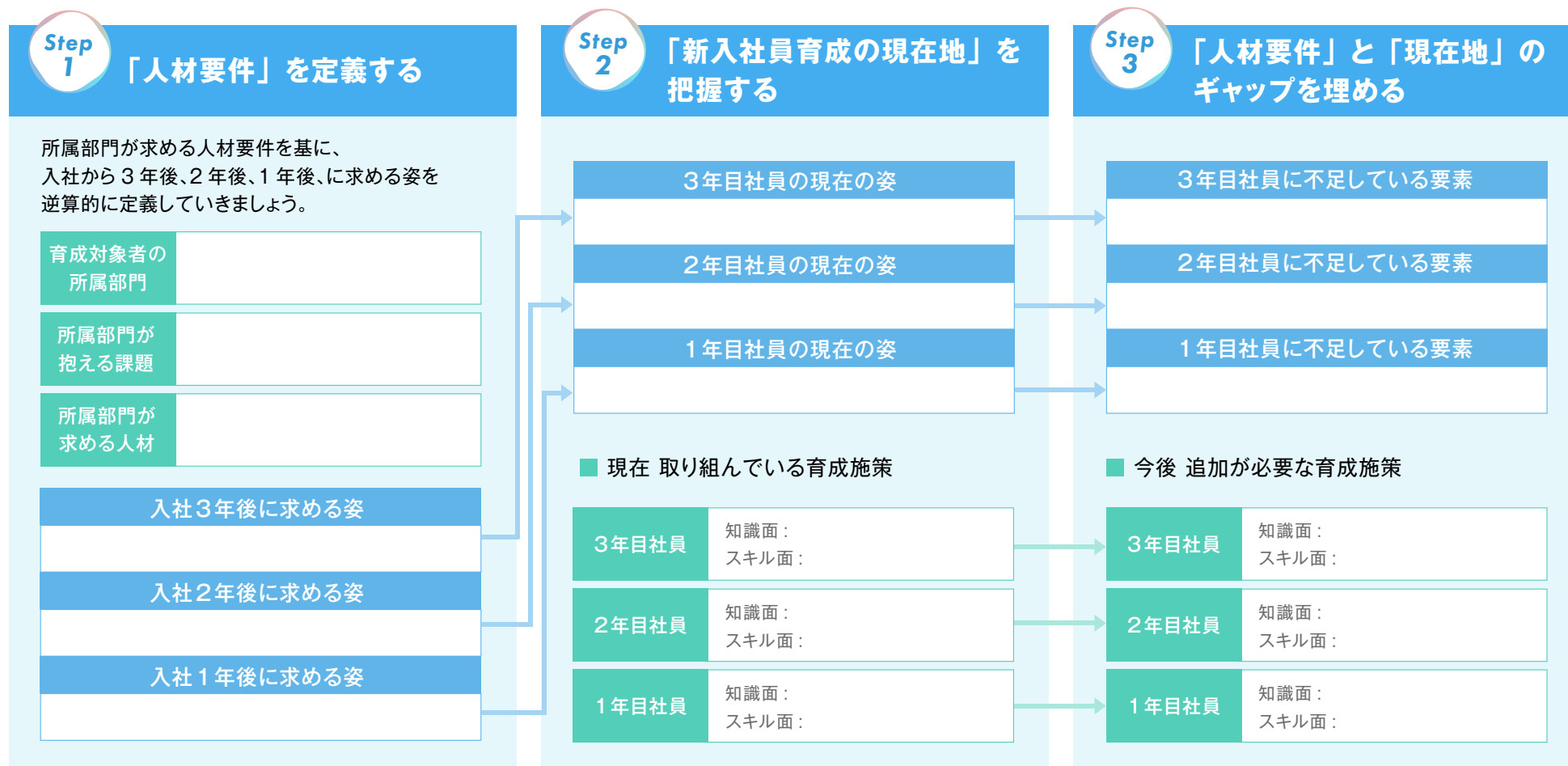
では、次のOUTPUTの章では、貴社にとって最適な育成プランの在り方について、確認していきましょう。

ゴールデンエイジの新人育成プランを考える

企業によって「現在の課題」や「将来の成りたい姿」は異なり、その課題を解決し、成りたい姿を実現させることができる人材も一社一社異なるはずです。

OUTPUT編では、貴社の新入社員が所属している部門が抱える「課題」を解決するためにはどんな人材が必要か、必要な人材を育てる施策が打っているか、そして、不足している要素は何かを可視化していきましょう。

人材要件と現在地にギャップがある場合は、それを埋めるための施策が必要です。いつ、どのような施策を打つことが最適かを書き出すことで、いま貴社にとって最適な育成プランの構築につなげることができます。



● 最適な育成プラン構築を支援するサービスのご紹介

人と組織の成長サイクルを正しく回すには、正しく現在地を把握することが必要です。しかし、正しく社員の課題を把握すること、そして社員に課題を自己認識させることは簡単なことではありません。当社の階層別アセスメントサービス「Biz SCORE®シリーズ」は、社員の「ビジネススキル

の可視化」、そして可視化されたスキルの課題に対して最適な研修をレコメンドします。また、貴社専任のコンサルタントが「人材要件定義」「現在地の把握」、そして「最適な育成施策」の提案・実装・効果測定・改善まで総合的に伴走支援いたします。



新卒・若手・中堅・管理職まで
階層別に最適化!

企業毎専任のコンサルタントが貴社の状況や
ニーズに合わせて最適な研修・育成施策を提案します

特許取得 「スキルの可視化」と「研修レコメンド」それぞれで特許取得

ビジネススキル診断ツール
Biz SCORE シリーズ

全階層対象のアセスメントシリーズ。他社の受検者や前回結果との比較でビジネススキルを可視化し、正しい自己認識と主体的な成長を促進します。

業界初 管理職向け **Biz SCORE** for Managers

業界初 全階層向け **Biz SCORE** Basic

新入社員内定者向け **Biz SCORE** for Freshers



目指す未来と現状との
ギャップを分析

現状分析

ギャップを埋めるための
研修プログラムを設計。
研修後の日常業務での
実践計画も策定

設計開発

人と組織の
成長サイクル

効果検証

研修プログラムを
実施した効果を測定し
改善箇所を検討

研修実施

企業毎に開発した
研修プログラム、
実践計画を実施。
実践後の内省まで支援

定額制ライブ配信型・動画配信型・集合型研修サービス

Biz CAMPUS シリーズ

いつでも、何度でも受講可能な定額制。
社員一人ひとりに合わせた教育を、コストを気に
することなく取り組むことができるのが大きな特
徴です。

*地区、社員数によって異なります。詳細はお問い合わせ下さい。

カスタマイズ可能な
貴社ならではのオリジナル研修を提供

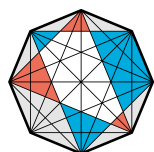
講師派遣型研修サービス

Biz CAMPUS®シリーズのコンテンツを活か
し、ご要望やお悩みをお伺いしながら一緒に内容
を具体化します。また一方通行の講義にらず
行動変容を促すことが当社の研修の特徴です。



＼まずはお気軽にお問合せください／

お問合せはこちらから



ALL DIFFERENT 株式会社

☎ 03-5222-5111

✉ ad-info@all-different.co.jp



*記載されている社名、サービス名などの固有名詞は登録商標です。なお、本文および図表中において、必ずしも商標表示(®、TM)は付記していません
調査結果:ラーニングイノベーション総合研究所® 「新入社員が振り返る内定期間の取り組み調査」より抜粋。